한국지방행정연구원
Korea Research Institute for Local Administration

서울특별시 서초구 반포대로 30길 12-6(서초동) TEL. 02-3488-7399 FAX. 02-3488-7309

지방자치 Focus
제66호
2013. 12

지방자치단체 개방형 직위 제도의 효율적 활용 방안

KOREA
RESEARCH
INSTITUTE FOR
LOCAL
ADMINISTRATION

한국지방행정연구원
Korea Research Institute for Local Administration

[목 차]

Ⅰ. 개방형 직위 제도의 목적과 배경
Ⅱ. 개방형 직위 제도의 현황과 문제점
Ⅲ. 지방자치단체 개방형 직위 운영 현황 분석
Ⅳ. 정책대안 및 정책적 함의

지방자치 FOCUS 제66호(2013. 12)

내용문의 한국지방행정연구원 선임연구위원 한부영
02-3488-7315 / han@krila.re.kr

배포문의 발간 담당자(02-3488-7399)

본 내용은 한국지방행정연구원 홈페이지를 통해서도 볼 수 있습니다.

www.krila.re.kr



지방자치단체 개방형 직위 제도의 효율적 활용 방안

한부영 (한국지방행정연구원 선임연구위원)

한국지방행정연구원
Korea Research Institute for Local Administration

지방자치단체 개방형 직위 제도의 효율적 활용 방안

I. 개방형 직위 제도의 목적과 배경

○ 세계화의 급속한 진전 속에서 지방자치단체의 경쟁력 향상, 공직자의 생산성 증대 등이 강조되고 있으며, 이에 대한 필요성은 박근혜정부의 국정과제로서 채택되었음

○ 지방자치단체의 주요업무나 현업부서의 직무 중요성, 업무의 복잡성 및 전문성을 단기간에 확보하고 업무의 효율성을 제고하기 위한 방안으로 외부 인적자원을 효과적으로 활용하기 위한 제도의 도입과 개선이 필요

– 주요업무나 현업부서의 직무 중요성이나 업무의 복잡성 및 전문성을 단기간에 확보하고 업무의 효율성을 제고하기 위해 외부의 개방형 임용 제도의 운영 개선이 요구됨

○ 개방형 직위 제도의 활성화는 '개방과 경쟁' 이라는 제도 도입취지를 살리고 지방 및 중앙정부와 협업체계를 구축하여 유능한 지방자치단체를 구현함으로써 국민행복시대를 실현할 수 있을 것으로 기대됨

II. 개방형 직위 제도의 현황과 문제점

1. 개방형 직위 운영 현황

○ 개방형 직위에 대해서는 지방공무원법 제29조4에, 공모직위에 대해서는 지방공무원법 제29조5에 명시되었으며, 이에 대한 시행령은 『지방자치단체의 개방형직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정』 [시행 2013.3.23] [대통령령 제24425호, 2013.3.23, 타법개정]이 있음

○ 2013년 7월까지 지방자치단체에서 개방형 직위를 대상 직위 총수 23,437개 직위 중 총 311개(1.3%, 광역 197개, 기초 114개) 직위를 지정 · 운영 중에 있음

– 계급별로는 3급 이상이 15.4%(48개 직위)를 차지하면서 다소 감소한 반면, 4급과 5급 지정 직위수가 84.6%(263개 직위)로서 대부분을 차지하고 있음

〈표 1〉 개방형 직위 대상 직위 지정 · 운영

연도	계	1급	2급	3급	4급	5급	6급
2012. 6	291	6	7	34	119	125	–
2013. 6	311	9	5	34	132	131	–
증가율(%)	6.9	50	28.6	0	10.9	4.8	–

출처: 안전행정부 내부 자료

○ 광역자치단체의 개방형 직위 대상은 총 직위수 3,763개 직위 중에서 197개 직위(5.2%)가 지정되어 있으며, 지방공무원 중 10% 범위 내를 유지하고 있음

〈표 2〉 개방형 지정 대상

시 · 도		국장급(1~3호)		과장급(4호)		계장급(5호)	
지정대상	지정현황	지정대상	지정현황	지정대상	지정현황	지정대상	지정현황
3,763	197	242	43	1,287	113	2,234	41

출처: 안전행정부 내부 자료

○ 지방자치단체에서 직위 지정 계급은 통상 분야에서 주로 고위직이 지정되고, 시정일반 분야에서는 4급, 5급 등 전 직급에서 높은 비율을 차지함

〈표 3〉 개방형 지정 분야

지정분야	계(%)		1급	2급	3급	4급	5급
계	311	100	9	5	34	132	131
통 상	25	8.0	5	0	3	11	6
보건의료	43	13.8	0	0	14	26	3
문화 · 예술 · 관광	31	10.0	1	0	2	23	5
여성 · 복지	3	1.0	0	0	0	3	0
지방의회	43	13.8	0	0	0	19	24
교 통	5	1.6	0	0	3	2	0
농림수산	4	1.3	0	0	0	2	2
도시계획	10	3.2	0	0	0	4	6
지식정보화	13	4.2	0	0	1	6	6
홍 보	14	4.5	0	0	3	6	5
시정일반	120	38.6	3	5	8	30	74

출처: 안전행정부 내부 자료

지방자치단체 개방형 직위 제도의 효율적 활용 방안

○ 기초자치단체의 개방형 직위 대상은 총직위수 19,674개 직위 중에서 114개 직위(0.6%)가 지정되어 광역자치단체에 비해 상대적으로 낮은 실정임

〈표 4〉 개방형 지정 급수

시 · 군 · 구		국장급(1~4호)		과장급(5호)		계장급(6호)	
지정대상	지정현황	지정대상	지정현황	지정대상	지정현황	지정대상	지정현황
19,674	114	774	25	9,706	89	9,194	0

출처: 안전행정부 내부 자료

○ 개방형 직위로 지정된 311개 직위 중 92.3%인 287개 직위를 임용하였으며, 2012년 83.2% 대비하여 9.1% 상승하였음

– 공직내부 55.4%, 공직외부 44.6%로 공무원 임용비율이 높음

– 자치단체별(시 · 군 · 구 포함) 임용 현황은 강원, 경기, 경북, 광주, 대전, 부산, 서울, 울산, 전남 등 9개 시 · 도는 개방형 직위를 100% 임용한 반면, 세종은 아직 임용자가 없음

〈표 5〉 개방형 직위 임용 현황

구분	총직위수	미임용 직위수	임 용 직위수	민간인	공무원
2011. 6	262	46	216	72	144
2012. 6	291	49	242	93	149
2013. 6	311	24	287	128	159

출처: 안전행정부 내부 자료

○ 개방형 직위 임용자 287명 중 출신별 임용 현황은 공무원 출신이 159명(55.4%), 민간인 출신이 128(44.6%)로 공직외부충원률이 다소 높음

〈표 6〉 출신별 임용현황

직위지정	임용현황					
	계 (%)		민간인 출신 (%)		공무원 출신 (%)	
311	287	92.3	128	44.6	159	55.4

출처: 안전행정부 내부 자료

○ 출신자의 직전 직업은 퇴직공무원·기업인 순으로 다수를 차지하고 있으며, 비서관·법조인 출신 등은 매우 소수이며, 고위직에는 전직공무원이 대다수를 차지하는 것으로 나타나며, 이는 퇴직 후 승진인사를 시행한 것이 해석되어지며, 또한 중앙부처의 공무원을 임용하는 과정에서 고위직으로 보임한 결과로 추정됨

– 2012년 6월까지 임용된 임용자의 출신 분야를 도식하면 아래 표와 같음

〈표 7〉 출신자의 직전 직업

구 분		계	1급	2급	3급	4급	5급
계		270	7	5	29	114	115
민간인 출 신	소 계	118	4	4	7	62	41
	교 수	13	–	1	–	6	6
	기업인	17	1	–	2	8	6
	법조인	4	–	–	–	2	2
	비서관 등	1	–	–	–	1	–
	언론인	8	–	–	1	4	3
	연구원	11	–	–	–	4	7
	의료인	13	–	–	1	11	1
	NGO	11	–	–	2	5	4
	퇴직공무원	27	3	2	1	9	12
	공공기관 기타	13	–	1	–	12	–
공무원 출신		152	3	1	22	52	74

출처: 안전행정부 내부 자료

지방자치단체 개방형 직위 제도의 효율적 활용 방안

○ 2012년 6월까지 광역자치단체의 분야별 임용현황은 아래 표와 같음

〈표 8〉 분야별 지정 현황과 임용현황

연 도	계	통상	보건 의료	문화 예술 관광	여성 복지	지방 의회	교통	농림 수산	도시 계획	지식 정보화	홍보	시정 일반
지정	197	21	19	28	3	43	5	3	8	12	11	44
임용	178	18	16	26	3	40	5	3	7	9	11	40
비율(%)	90.4	85.7	84.2	92.9	100	93.0	100	100	87.5	75.0	100	90.9

출처: 안전행정부 내부 자료

○ 「공공감사에 관한 법률」에 따라 자치단체 감사기구의 개방형 직위는 시·도(제주 제외, 17개) 및 인구 30만 이상 시·군·구(63개)에는 감사관을 개방형 직위로 임용토록 하고 있으나, 변호사·회계사 등 외부 민간전문가 출신은 16명에 불과한 실정임

– 전·현직 공무원 출신의 개방형 감사관 임용은 77명으로 감사원 출신이 10명(13%), 소속 공무원 출신이 55명(71.4%)으로 분포되어 있음

〈표 9〉 자치단체 감사기구의 장 개방형 직위 임용 현황

지정대상			임용단체수			감사기구장의 출신						비고
						공무원			민간인			
계	광역	기초	계	광역	기초	계	광역	기초	계	광역	기초	
91	16	75	88	15	73	72	13	59	16	2	14	

출처: 안전행정부 내부 자료

2. 문제점

○ 개방형(開放型) 공무원제는 폐쇄형과는 달리 공직의 모든 계층에 대하여 외부로부터 신규채용을 허용하는 인사제도임

– 계층구조(→계층제)의 어떠한 직위의 자리라도 충원(充員)할 필요가 있으면, 내부·외부 할 것 없이 유능한 사람이면 임용할 수 있는 제도임

○ 개방형 직위는 현재까지 개방형 임용제로서 지방자치단체에서 도입 운영되던 방식으로 2007년 4월에 지방공무원법이 신설되면서 법적으로 제도화되었으며, 개방형 직위는 임용 시 직위에 적합한 능력과 전문성을 갖춘 인력을 선발하여 임용하는 방식의 제도로서, 모든 직위에 대한 외부임용을 공개하는 직위분류제의 전형적인 형태

○ 지방공무원법은 2008년 12월 31일 전문개정을 통하여 지방공무원법 제29조의4항에 개방형 직위에 대한 규정을 제시하고 있음

제29조의4 (개방형직위)

① 임용권자는 해당 기관의 직위 중 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책 수립을 위하여 필요하다고 판단되어 공직 내부나 외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위를 개방형 직위로 지정하여 운영할 수 있다.
이 경우, 「지방자치법」 등 지방자치단체의 조직 관계 법령이나 조례 · 규칙에 따라 시 · 도는 5급 이상, 시 · 군 · 구는 6급 이상 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 임명할 수 있는 직위 중 임기제공무원으로도 보할 수 있는 직위는 개방형 직위로 본다. 〈개정 2012.12.11〉

– 개방형직 위는 「지방공무원법」 제29조의4제1항에 따라 특별시 · 광역시 · 도 또는 특별자치도별로 1급부터 5급까지의 공무원 또는 이에 상응하는 공무원과 시 · 군 및 자치구별로 2급부터 6급까지의 공무원 또는 이에 상응하는 공무원으로 임명할 수 있는 직위 총수의 100분의 10 범위에서 지정할 수 있으며, 개방형 직위를 지정하는 경우에는 그 실시 성과가 크다고 판단되는 기관, 공무원의 종류 또는 직무 분야 등을 고려하여야 함

○ 개방형 직위에 대한 내부인력의 저항을 최소화할 수 있는 방안이 보완되어야 할 것이며, 공공부문에서 승진이 차지하는 욕구와 만족감이 저항의 원인이 되고 있으므로 이에 대한 합리적 보완과 임용자의 전문성이 조직의 역량으로 연결될 수 있는 제도 보완이 필요

– 책임운영기관제도 도입과 연계할 수 있으며, 직무분장과 직무성과계약의 합리적 명시로 다소 보완할 수 있을 것임

○ 임용 시 세분화된 직류에 따라 공개경쟁시험에 의해 선발하는 직위분류제를 채택하고 있는 영미 국가의 제도는 직업공무원이 전문성을 가지고 있다는 전제에서 출발하고 있으므로 교육훈련의 필요성이 없다는 장점과 즉시 직무수행이 가능하다는 장점 속에서 실시되어질 필요가 있음

○ 현황분석 결과 개방형 직위제는 변화하는 행정환경에 대응하고 전문성과 효율성을 제고하기에는 많은 한계점을 가지고 있으며, 특히 행정 업무의 안정성과 계속성을 저해한다는 의견도 있음

– 외부 인적자원 활용 제도에서 외부 전문가가 임용될 경우 하급자들의 통솔이 어렵고 외부 전문가가 조직의 리더십을 제대로 발휘하지 못하는 경우가 발생할 우려가 있음

○ 충원 시 능력 있는 전문가보다는 정치적 영향력이 작용하여 임용되어 질 수 있으며, 지방자치단체장이 선거에 의해 선출되어지고, 선출된 자치단체장에 의해 임명되어지고 있어, 선거 기여도에 따른 엽관제 폐해가 나타날 수 있음

○ 외부 개방형 임용 제도는 계약에 의한 한시적 임용이기 때문에 공무원들의 빈번한 교체는 행정의 책임성과 공익성을 훼손할 수 있다는 우려를 최소화해야할 것이며, 일반적으로 계약직은 장기적 측면보다는 단기적이고 가시적인 성과에 집착할 가능성이 있음

III. 지방자치단체 개방형 직위 운영 현황 분석

○ 전체 자치단체의 개방형 직위 임용자와 인사담당자를 대상으로 2013년 7월과 8월에 걸쳐 설문조사를 실시하였으며, 자치단체 개방형 직위 임용자와 인사담당자를 구분하여 각각 설문조사를 실시

– 설문조사 결과, 자치단체 개방형 직위 임용자 166명, 인사담당자 154명이 응답하였음

□ 직위지정의 필요성

○ 지방자치단체는 공직의 개방과 경쟁력 강화를 위하여 개방형 직위를 지정하여 운영하고 있으며, 자치단체 개방형 직위 임용자와 인사담당자 모두에게 개방형 직위를 통한 외부인력 충원이 지방자치단체에 얼마나 필요하다고 생각하는지를 조사

〈표 10〉 개방형 직위제도의 필요성

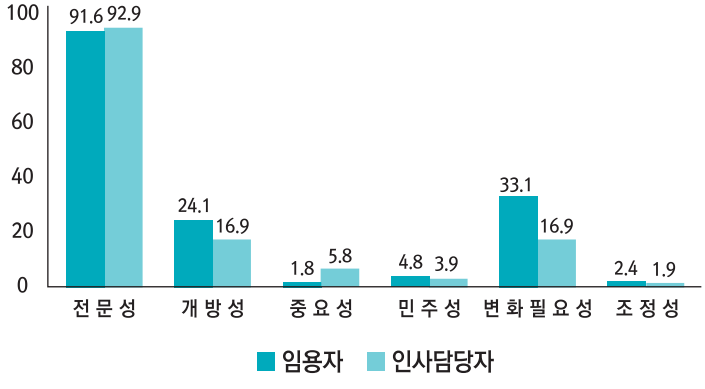
개방형 직위를 통한 외부인력 충원이 얼마나 필요한가?		(단위: 명)
구분	임용자	인사담당자
매우 필요	66	3
필요성은 있음	76	70
보통	16	51
필요하지 않음	7	26
매우 불필요	1	4

출처: 안전행정부 내부 자료

□ 직위 지정기준의 우선순위

○ 개방형 직위 지정기준은 전문성 · 개방성 · 중요성 · 민주성 · 변화 필요성 · 조정성 등이 있으며, 이러한 개방형 직위 지정기준 중에서 가장 우선순위가 높다고 생각되는 기준에 대하여 중복응답을 가능하게 하여 설문조사를 실시

〈그림 1〉 직위지정기준의 우선순위



지방자치단체 개방형 직위 제도의 효율적 활용 방안

□ 개방형 직위 제도에 대한 비판

○ 지방자치단체에서 개방형 직위를 지정하는 과정에서 타당성 및 전문성 고려가 되지 않고 있다는 비판이 있는데, 이에 대하여 자치단체 개방형 직위 임용자와 인사담당자는 어떠한 의견을 가지고 있는지 설문조사를 실시

〈표 11〉 개방형 직위 제도에 대한 비판

개방형 직위 지정과정에서의 타당성 및 전문성에 대한 비판에 대해 동의하는가? (단위: 명)		
구분	임용자	인사담당자
매우 적절하다	6	4
적절하다	38	24
보통	52	70
적절하지 않다	59	51
매우 적절치 않다	10	3
무응답	1	2

출처: 안전행정부 내부 자료

□ 현재 개방형 직위의 지정비율

○ 개방형 직위의 지정비율은 시 · 도 5급이상, 시 · 군 · 구 6급이상 직위의 10% 범위에서 지정할 수 있는데, 이에 대한 지방자치단체 개방형 직위 임용자와 인사담당자의 의견을 묻는 설문조사를 실시

〈표 12〉 현재 개방형 직위의 지정비율에 대한 의견

현재 개방형 직위의 지정비율에 대해 동의하는가? (단위: 명)		
구분	임용자	인사담당자
대폭 축소해야한다	3	19
어느 정도 축소해야한다	20	32
현행이 적절하다	82	89
어느 정도 확대해야한다	53	0
대폭 확대해야한다	8	0
무응답	0	2

출처: 안전행정부 내부 자료

□ 직위 지정과정에서의 적절한 수요예측의 타당성

○ 지방자치단체 개방형 직위 임용자와 인사담당자를 대상으로 개방형 임용이 필요한 분야에 대한 합리적 수요예측과 타당한 절차를 거쳐 직위 지정이 이루어지고 있다고 생각하는지를 질문

〈표 13〉 직위 지정과정에서의 적절한 수요예측과 타당한 절차 여부

직위 지정과정에서 적절한 수요예측과 타당한 절차가 이뤄지고 있는가?		(단위: 명)
구분	임용자	인사담당자
매우 그렇다	16	6
그렇다	75	67
보통	53	56
그렇지 않다	19	21
매우 그렇지 않다	3	2
무응답	0	2

출처: 안전행정부 내부 자료

□ 시험 절차의 공정성 및 투명성

○ 개방형을 임용하는 과정에서 시험 절차가 공정하고 투명하게 이루어 졌는지에 대하여 질문

〈표 14〉 시험 절차의 공정성 및 투명성

시험 절차는 공정하고 투명하였다고 생각하는가?		(단위: 명)
구분	임용자	인사담당자
매우 그렇다	43	52
그렇다	99	71
보통	18	24
그렇지 않다	4	4
매우 그렇지 않다	1	1
무응답	1	2

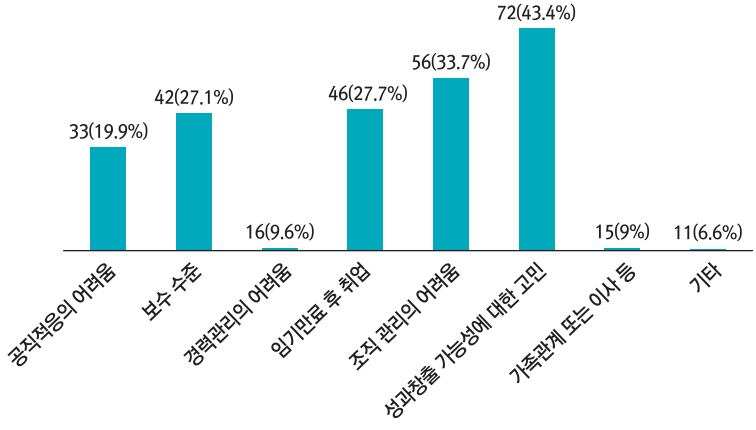
출처: 안전행정부 내부 자료

지방자치단체 개방형 직위 제도의 효율적 활용 방안

□ 개방형 임용에 지원하면서 고민하거나 주저한 이유

○ 자치단체 개방형 직위 임용자를 대상으로 개방형 임용에 지원하면서 주저하게 된 이유나 가장 크게 고민한 사항에 대하여 중복응답을 인정하여 질문

〈그림 2〉 개방형 임용에 지원하면서 고민하거나 주저한 이유



□ 직위 지정기준의 장애가 되는 항목

○ 개방형 직위 제도의 성공에 장애가 되는 문제점을 묻는 질문에 대하여 중복응답을 인정하여 설문을 실시

〈표 15〉 직위 지정기준의 장애가 되는 항목

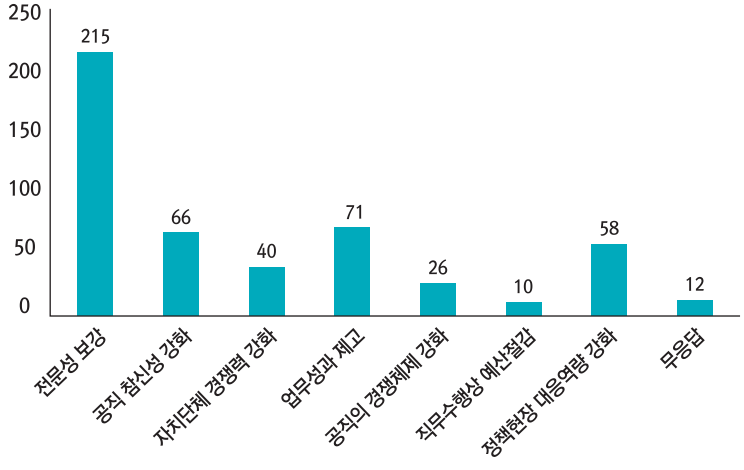
직위 지정기준 중에서 장애가 된다고 생각되는 것은?		(단위: 명)
구분	임용자	인사담당자
부적절한 직위지정	19	20

불공정한 선발심사과정	6	8
선발기간의 과다 소요	9	11
임용초기 기관의 지원 부족	26	3
역량개발 기회 부족	26	31
경력관리 지원 부족	8	10
불충분한 보상(보수)	44	25
성과평가체계의 미흡	38	33
폐쇄적인 조직문화	77	59
한시계약으로 신분불안	89	72
임용자 개인의 부적응	16	34
기타	4	3

□ 임용되어 자치단체에 기여한 점

○ 임용자를 대상으로 본인이 임용되어 자치단체에 어떠한 점에 기여하였다고 생각하는지를 우선순위에 의하여 2가지를 선택하도록 설문조사를 실시

〈그림 3〉 임용되어 자치단체에 기여한 점

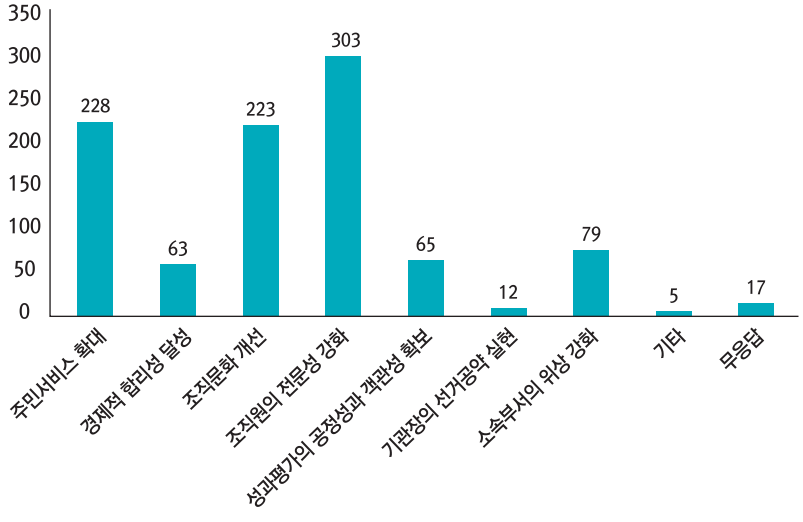


지방자치단체 개방형 직위 제도의 효율적 활용 방안

□ 임용기간 내에 역점적으로 달성하고자 하는 목표

○ 임용자를 대상으로 임용기간 내에 역점적으로 달성하고자 하는 목표가 무엇인지 우선순위에 의하여 3가지 항목을 선택하도록 하였음

〈그림 4〉 임용기간 내에 역점 적으로 달성하고자 하는 목표



□ 전문성과 경쟁력 제고를 위해 확대해야 할 개방형 직위분야

○ 지방자치단체 개방형 직위 임용자와 인사담당자 모두를 대상으로 소속 지방자치단체에서 전문성과 경쟁력 제고를 위하여 확대해야 할 개방형 직위 분야에는 어떠한 것이 있는지 중복응답을 허용하여 선택하도록 질문

〈표 16〉 전문성과 경쟁력 제고를 위해 확대해야 할 개방형 직위 분야

전문성과 경쟁력 제고를 위해 확대해야 한다고 생각되는 것은?		(단위: 명)
구분	임용자	인사담당자
공보	40	40
법무	65	103
회계	20	16
보건환경	41	20
정보통신	28	13
문화예술 또는 박물관	60	70
자체감사	44	22
기타	14	3

출처: 안전행정부 내부 자료

IV. 정책대안 및 정책적 함의

○ 지방자치단체가 권위주의적 계급제 전통 하에서 전문성과 효율성, 개방성, 경쟁력을 확보하기에는 한계가 표출되고 있음

– 이러한 지방자치단체의 한계를 최소화하기 위한 방안으로 외부 인적 자원을 통한 지식, 경험, 전문성을 수혈할 수 있는 방안이 요구되고 있음

○ 외부 전문 인적 자원의 활용을 위한 방안으로 지방자치단체에서 개방형 임용제와 공모직위제를 도입 · 활용할 필요성이 대두되고 있음

○ 지방자치단체에서 지방분권의 심화는 외부 인적자원의 임용이 곤란한 시스템으로 고착되어가고 있으며, 이러한 배경에는 인사의 자율성에 대한 인사고권이 내부인력을 통한 인사관리를 실시하게 하는 편협한 행정의 모습으로 나타나고 있음

– 지방자치단체의 기관우선주의나 권위주의적 성향은 주민을 위한 행정서비스의 품질을 저하시키고, 경쟁력을 약화시키는 결과를 가져왔음

– 개방형 직위는 주민의 공무담임권을 부분적으로 실현시킬 수 있는 제도이며, 지방자치의 이념에 따라 주민과 협업적 행정을 추진하는 의미를 가짐

지방자치단체 개방형 직위 제도의 효율적 활용 방안

○ 지방자치단체는 외부 인적자원을 통한 전문성과 효율성을 제고하여 경쟁력을 제고하고 생산성을 향상시키기 위해, 지방자치단체는 지역경영의 주체로서 중앙정부 또는 민간기관에서 경험하고 축척한 지식을 지방행정에 접목할 필요가 있음

– 이는 지방3.0에서 추구하고 있는 지식의 공유 및 협업체계로서 인식의 전환이 필요하며, 실제 행정의 다양화 복잡화는 행정 서비스에 대한 주민의 욕구도 복잡 · 다양해지고 고품질화되어 있으며, 3.0에서 제기하고 있는 맞춤형서비스도 이러한 맥락에서 고려되어야 할 것임

○ 개방형 · 공모직위는 선거과정에서 주민과 약속한 정책, 특히 지역 내 민감한 현안을 우선적으로 계획하고 실시하는 지방자치의 장점을 가지고 있음

– 지역주민의 지방치단체장 선택은 공약에 대한 필요성에 대한 우선순위에 따른 선택으로 가정할 때, 공약 실천을 위한 개방형 공무원 제도의 개선이 요구됨

○ 지방자치단체는 개방형 직위에 대한 필요성 인식과 함께 필요한 분야에 대한 수요조사와 예측이 필요하며, 현재 필요한 행정수요를 충족하기 위한 필요한 분야와 장차 발생할 수요를 예측하여 외부인적자원이 필요한 분야를 지정해야 할 것임

– 필요한 개방형 직위는 현재의 직위 중 10%정도의 직위를 의무적으로 개방형으로 지정하는 방안이 권고되고 지방자치단체를 이를 적극적으로 고려되어야 할 것임

○ 지정된 직위에 대해서는 지방자치단체가 임용자의 자격요건과 근무조건 등을 정하여 임용절차를 추진해야 할 것임

– 현재 임용절차상의 공정성과 타당성에 대한 의혹을 최소화함으로 유능한 인적자원이 지방자치단체에서 계약된 기간 동안 자긍심을 가지고 직무를 수행할 수 있을 것임

○ 지방자치단체의 인력풀이 한정된 관계로 전문가 위촉과 공무원 위촉이 한계를 가지고 있으며, 지역의 경계를 넘는 인사를 통한 선발심사위원회 구성이 필요

– 지방자치단체가 해당지역내의 인사로서 선발심사위원회를 구성하고자 할 때 지역 내의 인적자원풀이 충분한 전문성을 검증하지 못하는 경우도 있으며, 현재 선발 심사위원회를 2/3이상 민간 위원으로 구성하도록 안전행정부에서 지침을 제시하고 있음

○ 개방형임용이 보다 민간분야의 전문 인력을 지방자치단체에 유인할 수 있는 방안이 추진되어야 할 것이며, 이를 위한 근무환경을 개선하고 민간분야에서 경험한 새로운 지식과 경험이 공공부문에 반영될 수 있어야 할 것임

- 법무 분야, 문화예술 분야는 특히 지방자치단체에서 우선적으로 개방형에 의한 직위 지정이 필요한 분야이며, 지방자치단체에서 법치행정을 실시해야 하는 현실을 반영한 것으로 보이며 특히 자치권 확대에 따른 이해당사자 간의 분쟁을 원만히 조정 · 통합하기 위한 법률 전문가 또는 법조인의 조력이 필요한 것으로 분석되고 있음
- 지방자치단체에서 특사경 업무가 매우 중요하게 대두되고 있는 현실도 반영된 것으로 보이며, 박근혜 정부의 4대악 척결도 일부 직위 지정에 의미가 있음

○ 공무원 내부 개방형 임용제로서 공모직위제를 적극적으로 도입할 필요가 있으며, 이는 지방자치단체가 공유하고 싶어 하는 중앙정부 또는 타지방자치단체의 경험과 전문지식을 공유하고 협력적 업무를 추진하기 위한 적극적 방안이 될 수 있음

지방자치단체 개방형 직위 제도의 효율적 활용 방안

참고문헌

고승희 · 백종섭 · 신유호. (2009). 「충청남도와 시 · 군간 인사교류 활성화 방안」, 공주: 충남발전연구원.

박국흠. (2008). "지방공무원의 혁신성향:, 「한국조직학회보」 제5권 제1호

박해육. (2007). "지방자치단체 성과관리제도의 비교 및 통합방안", 한국지방행정연구원, 지방행정연구 21(2).

서원석. (2006). 「인사개혁 로드맵 과제 성과평가」. 한국행정연구원

유민봉. (2010). 「한국 행정학」. 서울: 박영사.

윤경준 · 장현주. (2008). "지방자치단체의 개방형직위 제도 운영에 대한 평가와 개선방안". 한국조직학회보 제5권 제3호

이춘해 · 박천오. (2010). "한국 계약직공무원제도 및 운영 개선의 우선순위에 관한 실증연구" 한국정책과학학회, 한국정책과학학회보 14(4), 101-122

조성한 · 이근주 · 전영한 · 권태욱. (2011). "개방형직위제의 성과 영향요인에 대한 연구", 한국인사행정학회, 한국인사행정학회보 10(2), 119-148

최순영 · 조임곤. (2013). "개방형 임용제도의 성과인식 및 만족도의 영향요인", 서울행정학회, 한국사회와 행정연구 24(1), 1-27

한부영. (2007). 「지방자치단체 성과중심인사제도의 효율적 운영 방안」, 한국지방행정연구원.

한부영. (2013). 「지방자치단체 외부 인적자원 활용방안」, 한국지방행정연구원.

한부영 · 주재복 · 김건위 · 라휘문 (2010). 「성과창출형 지방정부 시스템 구축」, 한국지방행정연구원 연구보고서

행정안전부. (2012). 「지방자치단체 공무원 인사통계, 2012」 서울: 행정안전부

Andersen, Jon Aarum, (2010). "Public versus Private: How Public and Private

Managers Differ in Leadership Behavior," Public Administration Review 70(1): 131-141.

Han, Bu-Young, (2004). "Reform of Training Systems of Local Government Employees in Korea". 「지방행정연구」 18(3): 123-146.

International City/County Management Association. (2010). The Municipal Year Book 2010, Washington D.C.: International City/County Management Association Press.

Pitschas, Rainer (2003). Human Resources Development and Training System for Government Officers in Germany, LORC Ryukoku University, 2003. 10. 14.

Weber, Max, Wirtschaft und Gesellschaft, J.C.B. Mohr, Tueringen, 1972.

Barzelay, Michael. (2001). The New Public Management : Improving

최근 간행물

2012

통권 458 지방자치단체 조직운영시스템의 다양화 방안
통권 459 지방자치단체 외부인재풀의 구성과 활용 방안
통권 460 다문화사회 정착을 위한 지방자치단체의 이주민정책 개선방안
통권 461 지방자치단체 부단체장제도의 다양화 방안
통권 462 지방자치단체의 사회적 자본 측정 및 증진방안
통권 463 중앙-지방간 사회복지 재정부담 조정방안
통권 464 지방투자사업의 효율적 추진을 위한 지방투융자심사제도 발전방안
통권 465 고령화 · 저성장시대의 지역발전 투자전략
통권 466 지역쇠퇴분석 및 재생방안
통권 467 지역공동체 주도의 발전전략 연구
연구총서 (통권 468) 새로운 지방예산제도

2011

통권 451 지방자치단체의 협력적 거버넌스 재설계 방안
통권 452 지방자치단체의 서비스공급 다원화 전략
통권 453 지방자치단체의 관리역량 강화 전략
통권 454 지방자치 선진화를 위한 지방재정 건전성 강화 방안
통권 455 창조적 지역발전 전략
통권 456 지역주도의 일자리 창출전략
연구총서 (통권 457) 지방세제의 선진화 - 자율성과 책임성 제고

2010

통권 444 2020년 지방자치제도 발전모형

통권 445 기초자치단체의 행정서비스전달체계 개선방안

통권 446 성과창출형 지방정부 시스템 구축

통권 447 2020 지방재정 그랜드 디자인

통권 448 환경변화에 대응한 지방세제 개편

통권 449 미래환경변화에 대응한 지역발전전략 연구

연구총서 (통권 450) 녹색성장과 지역특화발전